

Protección de Orientación Sexual bajo la Ley de Empleo Justo de Wisconsin

¿Cómo define la ley la orientación sexual?

La Ley de Empleo Justo de Wisconsin define la "orientación sexual" como el tener una preferencia por la heterosexualidad, homosexualidad o bisexualidad, así como el tener una historia de esa preferencia, o ser identificado con tal preferencia.

¿Qué actividades cubre la ley?

La ley prohíbe la discriminación en:

Reclutamiento y empleo

Asignación a tareas o trabajos

Salario

Licencia o beneficios

Promoción

Licencia o membresía en un sindicato / gremio

Entrenamiento / adiestramiento / capacitación

Despidos temporales o permanentes

Otras actividades relacionadas con el trabajo

La ley también prohíbe que los empleadores / patrones tomen represalias contra las personas que solicitan empleo y contra los empleados que hacen valer los derechos que les otorga la ley. También está prohibido atormentar, acosar, hostigar o intimidar en el lugar de trabajo a un empleado debido a su orientación sexual.

Bajo la Ley de Wisconsin, atormentar puede incluir abuso verbal, epítetos, uso de lenguaje vulgar o humillante, la exhibición de materiales o caricaturas, imitaciones, o gestos ofensivos, y contar bromas o chistes que hacen burla de las personas debido a su orientación sexual. El comportamiento debe ser más que unos pocos incidentes aislados o comentarios casuales. El tormento o intimidación deben incluir conducta suficientemente ofensiva y degradante dirigida contra el empleado debido a su orientación sexual de tal manera como para interferir con su trabajo o crear un ambiente de trabajo que es ofensivo u hostil.

¿Quién está sujeto a la ley?

La ley cubre a todos los empleadores / patrones privados y públicos, sin que importe el número de empleados que ocupan. La ley no aplica al gobierno federal ni a las tribus indígenas.

¿Puede un empleador / patrón rehusarse a emplear a una persona debido a su orientación sexual?

No. No está permitido tomar en consideración la orientación sexual durante el proceso de empleo. Las instituciones religiosas algunas veces están exentas de la ley cuando tienen que emplear a una persona en un trabajo relacionado con su religión. Para estar exento, la descripción del trabajo debe demostrar que el trabajo está claramente relacionado con las creencias y enseñanzas religiosas de la institución.

¿Puede un empleador / patrón discriminar contra una persona debido a su asociación con gente de diferentes orientaciones sexuales?

No. La ley prohíbe la discriminación basada en que a una persona se le identifique con una orientación sexual en particular.

¿Le está permitido a un empleador / patrón hacer preguntas sobre la orientación sexual a un solicitante de empleo?

La Ley de Empleo Justo prohíbe cualquier pregunta o indagación que implica o expresa alguna limitación basada en una característica protegida, incluyendo la orientación sexual. La discriminación basada en el estado matrimonial también está prohibida por la Ley de Wisconsin. Las preguntas acerca del estado matrimonial diseñadas para detectar la orientación sexual de una persona pueden violar las provisiones de la ley con respecto al estado matrimonial y a la orientación sexual.

¿Está protegido un individuo si el empleador / patrón piensa que la orientación sexual de esa persona es diferente de la que es en realidad, y actúa basado en esa percepción errónea?

Sí. La definición incluye el ser identificado con una preferencia por una orientación sexual en particular. Es ilegal que un empleador /patrón discrimine contra alguien basándose en su percepción de la orientación sexual. Aún si la percepción es incorrecta, por ejemplo, sería una violación de la ley si un empleador /patrón asume que un hombre es homosexual porque él es afeminado, y lo despidió debido a esa percepción.

¿Cómo se hace cumplir con la ley? / ¿De qué modo se ejecuta la ley? / ¿De qué modo se hace que los empleadores / patronos cumplan con la ley?

Las personas que creen que han sido sujetas a la discriminación debido a su orientación sexual pueden presentar una queja a la División de Derechos Iguales dentro de los 300 días de la fecha cuando se enteraron de la discriminación que alegan. La división investiga las quejas, ayuda a las dos partes para resolver la disputa o, cuando es necesario, ordena cómo remediar la situación si la discriminación es comprobada.

Para información acerca de cómo presentar una queja, comuníquese con la División de Derechos Iguales en una de las dos oficinas mencionadas en este folleto.

Cualquier pregunta acerca de la discriminación en el empleo debe ser dirigida a:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A300
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

Telephone: (608) 266-6860
TTY: (608) 264-8752

819 N 6th ST
ROOM 255
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (414) 227-4384
TTY: (414) 227-4081

Web Site: <http://dwd.wisconsin.gov/er>

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos en este folleto.

Este folleto es parte de una serie que ilustra los programas del Departamento de Desarrollo Laboral de Wisconsin. La intención es la de proveer solamente una descripción general, no una interpretación legal.

Serie de Folletos de la Ley de Empleo Justo de Wisconsin

- #1 [Empleo Justo Y Cómo Evitar Preguntas “Cargadas” en la Entrevista](#)
Fair Hiring & Avoiding Loaded Interview Questions
- #2 [Persecución, Acoso, u Hostigamiento en el Lugar de Trabajo](#)
Harassment in the Workplace
- #3 [Embarazo, Empleo y la Ley](#)
Pregnancy, Employment & the Law
- #4 [Personas con Incapacidades en el Trabajo](#)
Persons with Disabilities on the Job
- #5 [Ley de Empleo Justo y el Proceso de Quejas](#)
Fair Employment Law & Complaint Process
- #6 [Discriminación Basada en la Edad en el Lugar de Trabajo](#)
Age Discrimination in the Workplace
- #7 [Acuerdo](#)
Settlement
- #8 [Raza, Color y Origen Nacional](#)
Race, Color and National Origin
- #9 [Protección de Orientación Sexual bajo](#)
Sexual Orientation Protection